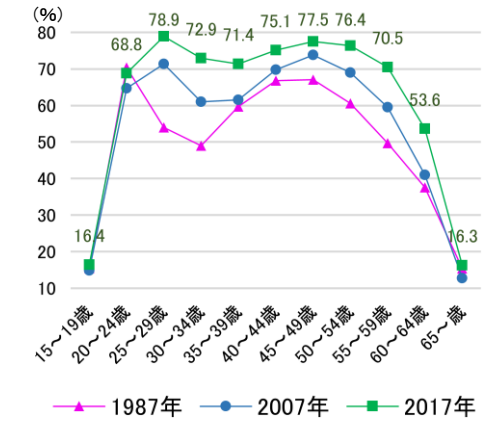


1. 現状認識

- ▶ わが国は少子高齢化により人口減少社会に突入しており、総人口は2053年に1億人、生産年齢人口は2056年に5千万人をそれぞれ下回ると予想されている。
- ▶ 日本商工会議所が実施した「人手不足等への対応に関する調査」では、「人手不足」と回答した割合が3年連続で上昇し、直近の調査では6割に達するなど、**人口減少による人手不足問題はかつてないほどの危機に直面し、今後さらに深刻さが増していくと予想されている**。特に地方では人手不足が顕著であり、対応が急務である。
- ▶ そうした中、**女性をはじめとした多様な人材の活躍が期待されている**。女性の就業率（25歳～44歳）は、1987年から2017年までの30年間に57.8%から74.4%と16.6ポイント上昇し、とりわけ近年の上昇率は顕著である。これに伴い、M字カーブの底は大幅に上昇し窪みが浅くなるとともに、全体的に上方へ大きくシフトしている [図表1]。
- ▶ このように女性の労働参画は着実に進みつつあるが、**女性の非労働力人口2,803万人（2017年）のうち就業希望者（在学中を除く）は231万人いることから、さらなる労働参画が期待される** [図表2]。

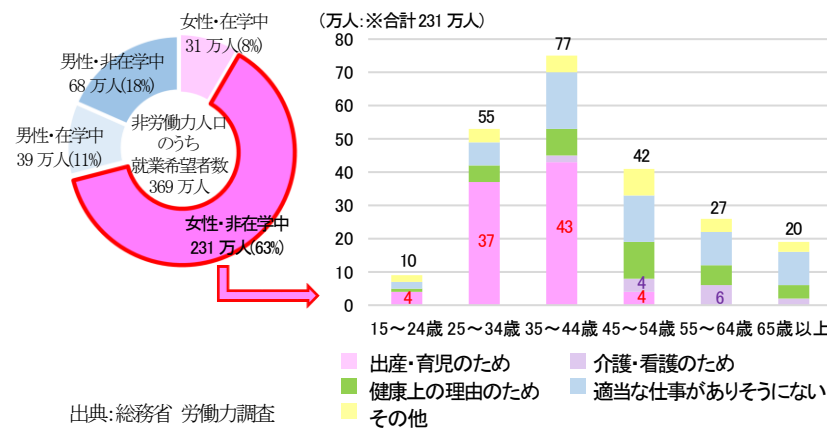
- ▶ 一方、仕事と育児との両立の難しさ等から、妊娠・出産を機に退職する女性は少なくない。政府は女性活躍推進法により大企業等に一般事業主行動計画の策定・届出・公表を義務付けたが、**日本商工会議所が実施した調査では8割の企業が女性の活躍を推進している一方で、そのうち6割の企業が様々な課題を抱えていることから、促進すべき取組は多い** [図表3、4]。
- ▶ 特に、保育の受け皿整備について、政府は2017年6月に「子育て安心プラン」を公表したが、女性の就業率と保育利用率は年々上昇し想定を上回る保育ニーズが顕在化したことで、保育の受け皿量が拡大しているにも関わらず待機児童数は増加傾向にあることから、**女性の活躍推進に向け、待機児童対策は喫緊の課題である**。
- ▶ 女性の活躍推進に向けた環境を整備し、多くの企業が自社の実情に応じて社内体制を構築していくことは、**女性が持てる能力を最大限に発揮することにつながり、ひいては女性ならではの発想や視点に基づくイノベーションの創出や企業価値・業績の向上を通じて、わが国経済・社会の成長・発展に寄与することから、国に対する要望事項をはじめ商工会議所の意見を下記により申し上げる**。

[図表1] 女性の年齢階級別就業率の推移



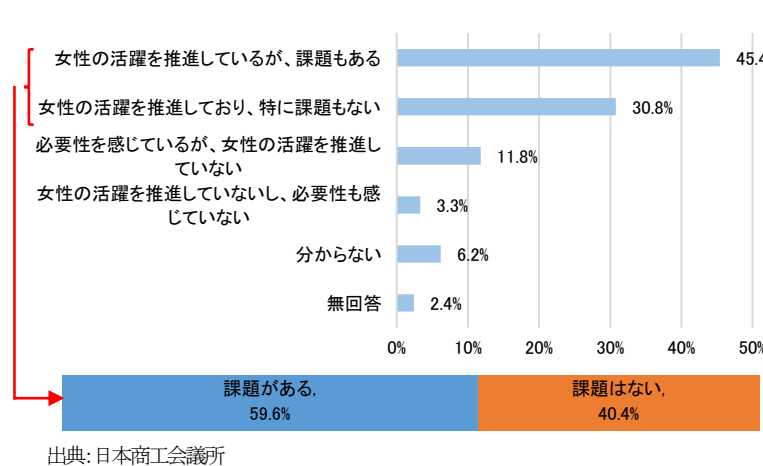
出典:総務省 労働力調査

[図表2] 年齢別・非求職理由別、非労働力人口のうち就業を希望する女性の数(2017年)



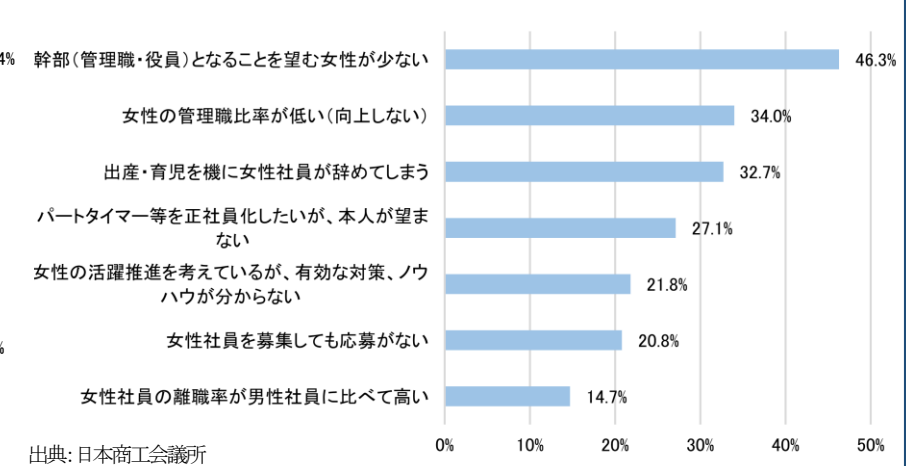
出典:総務省 労働力調査

[図表3] 女性の活躍推進に係る取組状況(2018年)



出典:日本商工会議所

[図表4] 女性の活躍推進に係る課題(上位7項目, 2018年)



出典:日本商工会議所

2. 国に対する重点要望事項

- (1) 待機児童解消に向けた取組の推進
- ① 「子育て安心プラン」に基づく受け皿の整備、保育人材の確保 (2017年4月時点待機児童数:約2万6千人)
    - ▶ 保育の受け皿量は拡大しているにも関わらず、**想定を上回る保育ニーズにより待機児童は解消されず、2014年から2017年にかけて3年連続で待機児童数は増加し、2017年4月時点での全国の待機児童数は約2万6千人に達している**。
    - ▶ 2017年6月に公表された「子育て安心プラン」に基づく施策により待機児童を早期に解消するとともに、**女性就業率80%に対応できる32万人分の受け皿を目標とする2020年度までに着実に整備すべきである**。また、保育人材の処遇改善等を通じて、**保育の受け皿拡大を支える人材確保にも鋭意取り組んでいく必要がある**。
  - ② 整備すべき受け皿量の精査【新】
    - ▶ 「子育て安心プラン」では女性就業率80%に対応できる保育の受け皿は32万人分とされているが、**これを大きく上回る89万人分が必要との民間試算がある**。必要な受け皿整備量は待機児童解消の根幹に関わる極めて重要な要素であることから、**精査すべきである**。
    - ▶ また、入園申込み自体を断念している保護者が少なくないためいわゆる「隠れ待機児童」が多く存在しているとの指摘があることから、2018年度から全面適用される待機児童の新定義に基づき**保育ニーズの実態をより詳細に把握すべきである**。
  - ③ 企業主導型保育事業の周知、マッチングの実施【新】
    - ▶ 企業側の関心も高く保育の受け皿拡大に寄与している企業主導型保育事業は、設置主体の6割が中小企業であり、共同設置・共同利用が4割を占めている。しかし、制度の認知が進んでいないとの指摘があることから、**中小企業がより利用しやすくなるよう、助成内容等の制度概要や企業主導型保育所の設置に係る好事例の周知はもとより、設置を検討している中小企業同士、さらには中小企業と保育所の運営を担う保育事業者とのマッチングに取り組まれない**。
    - ▶ **子育て支援のための費用は、社会全体で子育てを支えるとともに安定的に財源を確保するために、税による恒久財源で賄うべきである**。企業主導型保育事業の財源である**事業主拠出金は料率の引き上げが続いており、企業にとって負担感が増していることから運用規律を徹底することで、料率はできる限り引き上げるべきではない**。
  - ④ 都市部における取組の加速
  - ⑤ 「待機児童緊急対策地域」制度の積極的な運用【新】

- (2) 放課後児童クラブの拡充
- ① 「放課後子ども総合プラン」に基づく受け皿の整備 (2017年5月時点待機児童数:約1万7千人)
    - ▶ 小学校の余裕教室や児童館などで、共働き家庭等の小学生に放課後等の適切な遊びや生活の場を提供する放課後児童クラブは、保育施設と同様に女性活躍推進のための重要な基盤である。しかし、**待機児童数は2011年以降増加傾向にあり、約1万7千人に達していることから「小1の壁」と言われている**。
    - ▶ 2014年7月に公表された「放課後子ども総合プラン」に基づき、**2019年度末までに放課後児童クラブの約30万人分の新たな受け皿を着実に整備すべきである**。
  - ② 整備すべき受け皿量の精査、新たな「放課後子ども総合プラン」の策定【新】
    - ▶ 女性の就業率と保育利用率は年々増加傾向にあり、「子育て安心プラン」に基づき**保育の受け皿がさらに整備されることから、今後、放課後児童クラブに対する需要もそれらと連動してさらに増えていくものと思われる**。
    - ▶ **必要な受け皿整備量を精査するとともに、新たな「放課後子ども総合プラン」を「子育て安心プラン」と連動した形で早急に策定し、新プランに基づいて放課後児童クラブのさらなる受け皿拡大を着実に進めていく必要がある**。
  - ③ 開所時間の延長【新】
    - ▶ 放課後児童クラブの終了時間は、18時半を超えて開所しているクラブが55%を占め増加傾向にあるものの、**18時半までに終了する放課後児童クラブが未だに多く、就業継続の妨げや労働時間の制約要因になっているとの声があることから、開所時間の延長に取り組んでいく必要がある**。
- (3) 女性活躍推進法の周知とインセンティブの拡充
- ▶ 政府は女性活躍推進法(10年間の時限立法)により、大企業等を対象に2016年4月から女性活躍推進のための一般事業主行動計画の策定・届出・公表等を義務付けている。一方、中小企業は努力義務となっていることから、**女性のさらなる活躍推進には企業数の大半を占める中小企業が自発的に対応を進めていくことが期待される**。
  - ▶ そのためには、**中小企業への周知に加え、一般事業主行動計画策定のインセンティブ(※)の拡充が求められる**。また、施行後3年の見直しにあたっては効果をしっかりと検証した上で、さらなる方策を講じていくべきである。
- ※「女性の活躍推進データベース」での計画および女性の活躍に関する情報の公表、公共調達による優遇措置、認定マーク「えるぼし」の付与(計画の届出と別途の申請が必要)等。

### 3. 国の施策に対する要望事項

#### (1) 認可保育所の入所承諾時期の前倒し【新】

- 認可保育所の入所承諾は概ね2月半ばから2月末であり、4月1日からの職場復帰を考える女性にとって勤務先へ復職の意思表示をする期限に間に合わないケースがある。一方、企業側にとっても、入所承諾時期が前倒しされることで、職場復帰を考える女性を考慮した上で4月1日付けの人事配置を検討することができる。
- 認可保育所の入所承諾時期の前倒しは、職場復帰を考える女性、企業側の双方にメリットがあることから、国は地方自治体に対して認可保育所の入所承諾時期を前倒しするよう働きかけられたい。  
→【生の声】「4月1日からの職場復帰に向け、入所承諾時期を前倒してほしい」、「入所承諾時期が前倒しされれば、4月1日付けの人事配置が検討しやすくなる」など。

#### (2) 保育所の空き状況等を検索できるポータルサイトの構築【新】

- 職場復帰等を考える女性にとって、保育所の入所に係る情報収集は大きな負担。負担を軽減するには、認可・認可外保育所等の空き状況や開所時間等の情報を「見える化」とともに、こうした情報を地域別に検索できるポータルサイトを構築することが求められる。  
→【生の声】「入所選考に係る点数付けの基準が地方自治体ごとに異なるので、情報収集に苦労した」、「認可保育所に入所できない場合の保険として認可外保育所の入所申込みをしたが、認可外保育所の募集時期や空き状況等は個別に問い合わせる必要があるため、かなり手間がかかった」、「『保活』はまさに『情報戦』だ」など。

#### (3) 病児保育事業の拡充、利便性向上【新】

- 仕事と子育てを両立している女性にとって病児保育・病後児保育は切実な問題。地方自治体への支援を拡充し、施設数や定員を増やしていくとともに、手続きを出来るだけ簡素化するなど利便性を向上していくことが望ましい。  
→【生の声】「実施している施設数が少なく定員も少ないので、預けたい時に預けられない。実際にはやむを得ず親を頼っている」、「預けるには事前に手続きする必要があるが、前日夜の時点で実際に預けられるか分からないことがある」、「手続きには医師の診断書も必要で面倒」など。

#### (4) 認可保育所の入所に係る書式の統一【新】

- 認可保育所の入所に係る書式、特に就労証明書は書式が地方自治体ごとに異なり、記載する内容も地方自治体ごとに異なっている。これらを統一することで、企業の人事担当者が担う作業の生産性が大幅に向上することから、国は地方自治体等関係者と調整されたい。  
→【生の声】「保育所の入所申込み時期である秋になると、社員から就労証明書の発行を依頼され膨大な作業になるが、書式が地方自治体ごとに異なるので、個別に対応している」など。

#### (5) 保育現場の業務負担の軽減に向けたICT化の推進【新】

- 保育現場の業務負担の軽減を図るため、保育に関する計画・記録や保護者との連絡等、業務のICT化を推進すべき。  
→【生の声】「保育人材が不足している中で、保育現場の業務負担を軽減することで、人材確保を進めていくべき」、「保育士からの連絡事項は全て手書きでメモしているが、ICT化されるとだいぶ負担が減る」など。

### 4. 民間が主体となり国と連携して取り組んでいくべき事項

#### (1) 長時間労働の是正

- 人手不足が深刻化する中で、女性等多様な人材の活躍推進に向け、不要な長時間労働は是正すべき。長時間労働の是正には「経営トップのコミットメント」が効果的であることから、国や地方自治体は機運醸成に資する取組や各種支援を強化すべき。  
→【日商調査】女性活躍推進に係る課題の要因:「残業を含め労働時間が長く仕事と家庭の両立が難しい」25%。  
→【生の声】「労働時間ではなく成果や能力を重視した人事評価が導入されれば、仕事と家庭との両立がしやすくなる」など。

#### (2) ワーク・ライフ・バランスの推進

- 女性の活躍推進には子育てや介護・看護と仕事の両立ができる環境整備が不可欠であり、多様で柔軟な働き方の推進など働き方改革の導入により、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進していく必要があることから、国や地方自治体は機運醸成に資する取組や各種支援を強化していくべき。  
→第一子出産を機に約5割の女性(出産前有職者)が離職、介護・看護離職者は年間約9万人でそのうち約8割が女性。

#### (3) テレワークの推進

- テレワークは特に地方の人手不足解消の切り札になり得る可能性がある。ガイドラインの周知やテレワーク相談センターにおける導入支援、セミナーの開催など、特に中小企業におけるテレワークの普及促進を図るべき。  
→導入済・導入予定がある企業は16.6%(中小企業では10.9%)、テレワーク実施企業の約9割が効果を実感。  
→【生の声】「テレワークが導入されれば、自宅やサテライトオフィスでも仕事ができるので効率的だ」など。

#### (4) 建設業や運輸業における女性活躍の取組の推進

- 女性の入職や定着、職域の拡大に向け、女性も働きやすい現場環境の実現や業界の魅力発信を官民挙げて積極的に実施していくべき。  
→就業者に占める女性の割合:全産業43.8%、建設業15.3%、運輸業・郵便業19.7%。  
→【日商調査】女性活躍推進に係る課題の要因:「体力を要する仕事のため、女性の活躍が難しい」23%。

#### (5) 女性の活躍推進に向けた職場風土の醸成

- 女性の活躍推進に向けた課題の根幹にあるのは男女それぞれが持つ「意識の壁」。各企業が「意識の壁」を打破し女性の活躍推進に向けた職場風土を醸成していくには、経営トップによる情報発信や管理職に対する意識啓発が重要。経済界を挙げて機運を高めていくべき。

#### (6) 保護者によるボランティア活動の参加促進【新】

- 女性の就業率が大幅に上昇し、女性のさらなる労働参画と活躍推進が期待されている中で、保護者がボランティア活動に参加しやすくなるよう、在宅でできる活動や休日の活動を増やしていくなどの方策が求められる。  
→【生の声】「小学校等で行われている保護者によるボランティア活動は、子どもの教育環境の改善・充実に寄与しており参加したいが、平日昼間に実施されるケースがあることから、やむを得ず仕事を休んだり遅刻・早退して参加している」など。

#### (7) マザーズハローワーク事業の拡充

- マザーズハローワークの拠点数の拡充、仕事と家庭の両立ができる求人のより一層の確保等、機能を拡充していくべき。  
→全国のハローワーク544カ所のうち、マザーズハローワークは21カ所、マザーズコーナーは178カ所に設置。  
→【日商調査】女性活躍推進に係る課題:「女性社員を募集しても応募がない」21%。

#### (8) リカレント教育など女性の学び直しに関する支援の拡充

- ICTなど今後の成長が見込まれる分野の講座や土日・夜間講座、eラーニング講座を設定するなど、リカレント教育に資する講座の多様化や利便性の向上を図っていくべき。

#### (9) 女性活躍等好事例の周知、横展開

- 中小企業や地方の企業における好事例の発掘・周知、セミナー等を通じた横展開を図っていくべき。  
→厚生労働省:女性活躍推進企業の好事例、両立支援の好事例/内閣府:仕事と生活の調和に関する先進事例/中小企業庁:女性が活躍している企業の好事例(「中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン」)をそれぞれ公表。  
→【日商調査】女性活躍推進に係る課題:「有効な対策、ノウハウが分からない」22%。

#### (10) 「くるみん」認定の周知とインセンティブの拡充

- 仕事と子育ての両立に関する中小企業の自発的な対応の促進に向け、周知とインセンティブの拡充を図るべき。  
→現在のインセンティブ:公共調達における加点評価等。

#### (11) 「介護離職ゼロ」に向けた取組の推進

- 女性の介護負担の軽減、「介護離職ゼロ」の実現に向け、介護人材の確保、男性の介護参加の促進、改正育児・介護休業法の周知をより一層推進していくべき。  
→介護・看護離職者は年間約9万人でそのうち約8割が女性。  
→【日商調査】女性活躍推進に係る課題の要因:「介護の問題を抱える女性社員が多い」18%。

#### (12) 女性の活躍推進・子育て世代の支援に向けた制度の見直し

- ①女性の働きたい意思を尊重した税制・社会保険制度の見直し ②公的年金等控除の見直しによる子育て世帯への支援の拡充  
→【日商調査】女性活躍推進に係る課題の要因:「社会保険負担(130万円の壁等)が障壁となり、就業調整を意識する女性が多い」45%。

#### (6) 女性の登用促進

- 女性の活躍推進には、業種・業態の特性や企業独自の事情があることに加え、働く女性の価値観も多様であることから、政府は登用率等の数値目標にとらわれずに、民間と連携した機運醸成や好事例の発信、女性が働きやすい職場環境づくりに取り組む中小企業への支援など、多岐にわたる対策を積極的かつ粘り強く講じていくべき。  
→【日商調査】女性活躍推進に係る課題:「幹部(管理職・役員)となることを望む女性が少ない」46%。  
「パートタイマー等を正社員化したいが、本人が望まない」27%。  
→【日商調査】女性活躍推進に係る課題の要因:「女性社員が現状以上に活躍したいと思っていない」47%。

#### (7) 配偶者手当の支給

- 企業が配偶者手当を支給する際の配偶者の収入制限の額が、世帯単位での手取り額の逆転に拍車をかけていることから、なだらかな支給に変えていく必要があるほか、配偶者手当を廃止、子育て手当に支給を重点化する等の検討も必要。政府はそうした企業の取組を後押しするインセンティブを設ける等の検討を行っていくべき。  
→配偶者手当を支給する際の配偶者の収入制限の額:約4割の企業が103万円、約2割の企業が130万円に設定。

#### (8) 男性の家事・育児への参画促進【新】

- 男性の家事・育児の参画促進に向けた国民的な機運の醸成、男性が育児休業を取得しやすい雰囲気作りが重要。  
→共働き世帯の一週間の家事関連時間:妻294分、夫46分。  
→【日商調査】女性活躍推進に係る課題の要因:「家事・育児の負担が女性社員に集中している」57%。  
→【日商調査】女性の活躍推進に関連し、男性の働き方について講じている取組:「特に行っていない」51%。

#### (9) ハラスメントの防止

- セクシャルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることは、法により事業主に義務付けられている。しかし、防止に向けた取組を行っている企業の割合は、セクシャルハラスメントでは約6割、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントでは約5割にとどまっていることから、国は有効な取組内容等をより一層周知すべき。